**Работу выполнил Концебалов Олег Сергеевич, группа М8О-309Б-22**

Задание 4.1. Как учитывает современный работодатель пирамиду потребностей Абрахама Маслоу? Проанализируйте все уровни потребностей пирамиды.

**Пирамида Маслоу** – иерархическая модель потребностей человека. Пирамида можно назвать инструментом, который часто используют в своей работе специалисты: маркетологи, менеджеры, владельцы собственного бизнеса, hr-специалисты и другие представители профессии, которые направлены на людей.

Чаще всего современный работодатель использует пирамиду Маслоу при управлении персоналом, в целях подобрать методы мотивации, которые будут соответствовать уровню в иерархии потребностей. Ниже мы рассмотри каждый уровень пирамиды, и что именно работодатель может обеспечить на этом уровне.

1. На самом фундаментальном уровне – физиологические потребности, работодатель как правило делаем упор на мотивацию достойной зарплатой, так как именно она помогает закрыть базовые потребности, такие как: жилье, еда, одежда, лекарства и другое. Кроме этого, работодатель обращает внимание на комфортные условия труда: безопасное рабочее место, чистота офиса, температурный режим и конечно график работы
2. На следующем уровне пирамиды – потребность в безопасности, работодатель уделяет особое внимание следующим аспектам мотивации сотрудника: стабильность работы (ясность трудовых обязанностей и прозрачная система повышения и увольнения сотрудников), соцпакет для сотрудника и его семьи: ДМС, больничные, пенсионные отчисления. И в крупных компаниях эта потребность закрывается наличием психолога, к которому в случае возникновения проблемных ситуация может обратиться специалист, и наличие специальной службы, которая следит за тем, чтобы никакие права работников не были нарушены.
3. Уровень потребность в принадлежности и любви базируется на выстраивании социальных связей внутри коллектива. Работодатель берет на себя ответственность за построение корпоративной культуры (тимбилдинги, неформальные мероприятия), выстраивание дружелюбной атмосферы и обязательно сбор обратной связи сотрудников, чтобы у каждого была возможность высказаться и принять участие в принятии решений.
4. К уровню потребность в уважении относится признание и статус. На этом уровне работодатель уделяет особое внимание расширения возможностей сотрудника. К этим возможностям относится карьерный рост, как непрерывная системы повышения профессиональных навыков и повышение в должности. Публичное признание, выделяют такие аспекты, как бонусы за успешно выполненную работу, награды и публичное награждение или доска почета. И конечно автомность и доверие к сотруднику: возможность влиять на процессы и делегирование ответственности за принятие решений для компании.
5. Познавательная потребность, как уровень, который учитывается, характеризирует работодателя, как **прогрессивного**. Так как уровням, которые находятся выше 5 внимание уделяют далеко не все. На этом уровне работодатель предоставляет воз модность доступа к специализированные курсам, конференциям, и программам коучинга.
6. На уровне эстетической потребности работодатель думает о создании понятного и красивого визуала программ и систем, с которым работает его сотрудник. Над красотой рабочего пространства, который создает воодушевляющую атмосферу, а также к культурным инициативам, которые позволят сотруднику поддерживать свои творческие хобби.
7. И самый высокий и крайний уровень потребность в самоактуализации, чаще всего под этим словом скрывается реализация своего потенциала, смысл и призвание. Здесь работодателю важно выстроить чуткую систему целей и миссию компании, чтобы сотрудник понимал, что он такая же часть, которая «меняет мир» бок о бок с компанией. Свобода творчества и автономия, которая упоминалась ранее принимает более глубокий смысл и дает возможность гибких ролей и отсутствия жестких рамок. И конечно личностный рост, а не только профессиональный.

Проанализировав все вышеперечисленное, можно сделать **вывод:** если компания (работодатель) не просто платит зарплату свои сотрудникам, а дает возможность закрыть все свои потребности, то она имеет большой потенциал в привлечении и удержании лучших кадров.